

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan divisi *manage service* PT. Nokia Siemens Network Regional Jawa Barat, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran stres kerja karyawan divisi *manage service* PT. Nokia Siemens Network Regional Jawa Barat berada pada kategori rendah. Hal ini berarti tidak terjadi kesenjangan antara kemampuan para karyawan dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya, sehingga karyawan tidak merasakan atau tidak mengalami gejala-gejala stres yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis maupun gejala perilaku. Hal ini juga dapat disebabkan karena kondisi pekerjaan atau lingkungan pekerjaan yang baik, tidak terjadinya konflik peran, sesama karyawan memiliki hubungan interpersonal yang baik, karyawan merasakan dapat mengembangkan diri dengan baik di perusahaan tersebut, dan juga struktur organisasi yang baik dan jelas. Apabila timbul gejala-gejala stres seperti gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala perilaku, para karyawan dapat menanggulangnya, entah itu karena para karyawan memiliki kesehatan dan energi yang baik, pandangan yang positif, memiliki keterampilan memecahkan masalah yang baik, memiliki keterampilan sosial

yang baik, memiliki dukungan sosial yang baik, serta memiliki sumber material yang cukup.

2. Gambaran motivasi kerja karyawan divisi *manage service* PT. Nokia Siemens Network Regional Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Secara umum para karyawan merasa bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat mereka semangat untuk bekerja, karena karyawan merasa gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karyawan juga merasa bahwa kondisi lingkungan kerja membuat mereka nyaman, jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Selain itu, karyawan merasa bahwa hubungan dengan atasan maupun rekan kerja terjalin dengan baik, maka para karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kenyamanan tersebut dapat menimbulkan motivasi untuk bekerja. Para karyawan merasa pekerjaan mereka menantang sehingga dapat menimbulkan motivasi bagi mereka. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari tanggung jawab para karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau perusahaan. Para karyawan juga merasakan pengakuan atau penghargaan dari orang lain, untuk memotivasi atau mendorong para karyawan agar berprestasi dalam melakukan pekerjaan, salah satunya adalah melalui pengakuan dari orang lain. Selain itu, motivasi karyawan dikategorikan tinggi, dilihat dari keinginan mereka untuk maju, yaitu dengan bekerja keras dan mencoba ide-ide baru dalam melakukan pekerjaan.

3. Terdapat hubungan antara stress kerja dengan motivasi kerja pada karyawan divisi *manage service* PT. Nokia Siemens Network Regional Jawa Barat. Para karyawan rata-rata memiliki derajat stres kerja rendah dan tingkat motivasi kerja tinggi. Hubungan tersebut menunjukkan semakin besar stres kerja akan membuat motivasi kerja cenderung menurun. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah stres kerja membuat motivasi kerja cenderung meningkat. Namun hubungan antara stress kerja dengan motivasi kerja karyawan divisi *manage service* ini berada pada kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa stress kerja bukanlah satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Terdapat variabel-variabel lain selain stres kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa rekomendasi, yaitu:

1. Pihak manajerial pada perusahaan PT. Nokia Siemens Network regional Jawa Barat ini sebaiknya dapat mempertahankan kondisi kerja yang telah ada saat ini, seperti mempertahankan hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, lingkungan kerja yang nyaman, dll. Karena para karyawan telah memiliki motivasi yang tinggi dikarenakan kondisi kerja tersebut, baik itu lingkungan kerja maupun hubungan interpersonal.

2. Pihak manajerial juga harus menjaga supaya tidak terjadi kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, karena mengingat beban kerja yang ditanggung para karyawan cukup berat dan beresiko. Hal yang dapat dilakukan dengan melakukan seleksi yang cukup ketat kepada karyawan yang akan ditempatkan di posisi ini.
3. Untuk penelitian selanjutnya terhadap motivasi kerja pada karyawan divisi manage service PT. Nokia Siemens Network Regional Jawa Barat, penulis merekomendasikan untuk mengkaji faktor-faktor lain selain stres kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, seperti kompensasi, tipe-tipe kepemimpinan, dll. Supaya motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan.

